农民工的工作退缩行为研究：基于多重嵌入和身份压力的视角[1]

陈景秋 范清月 黄敏妍

（上海交通大学安泰经济与管理学院，上海 200030）

摘要：2.9 亿农民工的工作退缩行为——为减少工作和组织角色而有意采取的行为（回避工作和降低努力、迟到缺勤、离职等）影响重大。为此，本研究以资源保存理论为基础，整合身份压力、多重嵌入和工作退缩行为的相关文献，提出基于身份过程的工作退缩行为模型：考察农民工在城市的多重嵌入对不同工作退缩行为的预测；同时，考察农民工基于“农村人”和“城市人”身份的双重身份压力对不同城市嵌入和工作退缩行为的效应。研究促进了在传统态度变量之外对基于身份过程的工作退缩行为理论的理解，并通过对特殊群体的研究丰富了“背景化”的工作退缩行为理论。

关键词 农民工，工作退缩行为，身份压力，嵌入

1 问题提出

农民工指具有农村户口身份却在城镇务工的劳动者，是中国传统户籍制度下的一种特殊身份标识（郑功成，2002），也属于迁徙劳工的一种类型（刘雅等，2018）。我国农民工体量庞大，2019 年总量为 29,077 万人，已占到城镇就业人口的三分之二[2]，对于我国国民经济乃至世界经济具有重要影响（Wang & Jing，2012）。然而，由于户籍制度和受教育水平的限制[3]，农民工只能从事城市人不愿意从事的，或繁重或危险或脏乱的工作（刘雅等，2018；Wong & Leung，2008）。除此之外，农民工还面临居住条件差，随迁子女的教育难等问题[4]。工作和生活的双重不平等使得农民工的城市归属感低，城市融入困难：在 500 万人以上的大城市中，认为自己是所居住城镇的“本地人”的比例仅为 16.8%[5]，但农民工又渴望获得市民身份[6]，农民工的城市融入现状与期许之间的矛盾长期存在。

同时，农民工的高离职率（谢鹏鑫，岑炫霏，2019）、频繁转行[5]和持续性返乡潮（袁方等，2015）导致许多企业乃至行业的“用工荒”。不仅如此，农民工还会表现出离职之外的工作退缩行为，即主动减少在工作角色和任务上的投入，如迟到缺勤、长时间休息、编造借

---

[1] 收稿日期：2021-11-25

基金项目：国家自然科学基金面上项目(7207010186)

通讯作者：陈景秋，电子邮箱：chenjingqiu@sjtu.edu.cn

[2] 国家统计局《2019 年国民经济和社会发展统计公报》

[3] 农民工受教育程度普遍较低，国家统计局《2018 年农民工监测调查报告》显示，55.8%农民工的文化程度为初中水平，高中及以上文化程度仅占 27.5%

[4] 《2018 年农民工监测调查报告》显示，农民工人均居住面积仅 20.2 平方米，随迁子女面临入学（入园）难、费用高问题

[5] 《2018 年农民工监测调查报告》

[6] 国务院发展研究中心 2010 重大课题“促进城乡统筹发展，加快农民工市民化进程研究”

口来回避工作任务，以及在工作场所处理私事等（Hanisch & Hulin, 1990, 1991；Harrison, 2002；Lehman & Simpson, 1992）。王弘钰和王辉（2016）对 1514 名农民工的调查发现，57.93%的农民工曾迟到、早退和无事请病假，51.92%的农民工曾在工作时间处理私事，35.73%的农民工曾故意降低工作标准。这些行为往往缺乏客观、系统的记录，更不易受到惩罚，但会传递负面情绪和形成不良的工作氛围，甚至相比离职对组织有更大的危害（Hanisch & Hulin, 1991; Podsakoff et al., 2007）。

而有关农民工的研究，以宏观视角（例如，收入与福利，王春超，叶琴，2014；社会经济，夏芳，王雅林，2008；城市化，秦立建，陈波，2014）的居多；而微观视角的研究主要以农民工的身心健康为主（例如，李强等，2017；汪娜等，2017；黄四林等，2015），对工作退缩行为的研究较少。鉴于农民工群体体量庞大、影响重大，其工作退缩行为表现突出、危害巨大，本研究将以在城市打工的农民工（例如，制造业工人、快递/外卖小哥等）为研究对象，对包括离职在内的工作退缩行为进行广泛研究。本研究首先的理论贡献在于：

第一，弥补微观层面的农民工的理论研究的空白。过去有关农民工的研究主要以描述型为主，缺乏系统性、理论性的研究。本研究将以资源保存理论（Conservation of Resources, Hobfoll, 1989, 2001）作为伞理论，整合工作退缩行为理论、多重嵌入模型和身份压力的视角，构建一个全面预测农民工的显性和隐性工作退缩行为的模型。

第二，本研究所提出的研究变量在农民工群体中具有特殊性，所构建的理论模型将有助于揭示被相关领域所忽略的变量和机制。具体而言，中国的户籍制度造成农民工面临双重身份压力——在城市环境中，农民工传统的“农村人”和在城市形成的“城市人”身份标准均难以在人际关系中得到确认；如迁徙群体的文献所示（如，Tharenou & Caulfield, 2010），农民工在城市的嵌入和在家乡的嵌入会同时从不同方向作用于他们在城市的工作退缩行为；另外，正是由于农民工的迁徙特点，其显性工作退缩行为——离职会具有不同类型，其中最典型的是转行和返乡离职，它们与其它工作退缩行为具有相似的退缩心理趋势，但是却可能拥有不同的嵌入预测元，例如，城市和家乡的社区嵌入对返乡离职更具有预测性，而职业嵌入对转行离职更具有预测性。鉴于此，如先前研究者所倡议的，本研究通过采取特殊样本——农民工，有助于考察在其它样本上难以观测到的工作退缩行为类型及其预测元（Hom et al., 2017; Maertz & Griffeth, 2004；Smith et al., 2011），并形成“背景化”的理论对相关领域做出增益贡献（Johns, 2006；Rousseau & Fried，2001；Tsui et al., 2006）。

2 文献综述

2.1 农民工的近年研究进展

通过对英文期刊和中文权威期刊中的农民工主题论文检索，我们共得到英文文献 129 篇（65.1%的样本为中国农民工），中文文献 276 篇。文献的主题分布详见附录 1。这些文献对于我们提出与本研究有关的研究问题，提供了如下启示：

首先，由于户籍身份令农民工难以享受和城市工人同等的待遇（杨廷钫，凌文辁，2013），他们比其它城市工作群体更可能体验身份压力。研究普遍揭示，城乡身份的差异、不被主流群体所接受的边缘化体验和由此造成的心理压力（如：Wong et al., 2007；Fu et al., 2018）是影响农民工工作态度和行为的关键。研究者也指出，城市生活和工作中的不平等待遇使得农民工陷入身份认同困难（如，淦未宇等，2015；王帮俊，杨东涛，2014）。Qin 等（2019）证明农民工所获得较差的外界反馈（不平等待遇）与他们身份标准之间的差异会造成身份压力，并预测之后的离职。

其次，农民工在城市工作环境中的嵌入，是预测工作退缩行为的重要指标。然而现有证据中主要指向农民工的显性工作退缩行为——离职：工作嵌入正向影响离职（刘培琪等，2016），家庭嵌入、社区嵌入负向影响离职意愿（李国梁，党桂杏，2019；栾卉，万国威，2018；刘培琪等，2016；田冲，2012；徐洁，2012）和回乡意愿（杨廷钫，凌文辁，2013；杨廷钫，2015）。

第三，农民工的工作迁徙特征，对其工作退缩行为有着重要的影响。Qin 等（2014）指出距离家乡的远近构成了对农民工的特殊工作要求，并在缺乏上司支持的情况下引起情绪衰竭并进而影响离职。Li 等（2019）发现家人的返乡鼓励和城市的职业嵌入共同作用于农民工的返乡意愿。这两项研究均指出，在解释农民工的工作退缩行为时，需要同时考虑来自打工地和家乡的两股反向作用力。社会学研究者黄斌欢（2014）甚至指出，农民工频繁的工作和区域流动是因为在城市和乡村双重“脱嵌”。

2.2 工作退缩行为及其前提因素

Hulin 等（Hulin, 1991；Hanisch & Hulin, 1990, 1991；Hanish et al., 1998）将工作退缩行为定义为减少或退出工作角色参与的行为。Hanisch 和 Hulin（1990, 1991）指出工作退缩行为既包括显性的离职、缺勤、迟到和早退，也包括维持成员身份但减少工作参与的隐性行为，如：减少工作努力、编造借口回避工作任务、长时间休息、疏忽、在工作时间处理私人事务以及工作时间发呆等。迟到、缺勤和离职，由于可观测和记录，通常被视为工作退缩行为的代表（Berry et al., 2012；Harrison et al., 2006；Rosse & Hulin, 1985；Koslowsky, 2009；Zimmerman

et al., 2016）。然而这三项指标，都会受到低发生率的制约（Harrison & Martocchio, 1998；Hom et al., 2017），并且档案记录可能存在误判（Hanisch et al., 1998；Boswell et al., 2004）。为此，研究者呼吁关注隐性的工作退缩行为（如，Hulin, 1991；Hanisch & Hulin, 1990, 1991；Koslowsky, 2009），并建立与显性指标的联系（Hanisch & Hulin, 1990, 1991；Harrison, 2002；Lehman & Simpson, 1992）。目前的研究中，很少同时关注外显性与隐性工作退缩行为指标。事实上，不同工作退缩行为具有相似的心理内涵即主动从工作参与中退缩（Hulin，1990），但是在退缩程度上却有所不同——从隐性到显性的工作退缩行为是逐渐递增的。实证研究和元分析（Berry et al., 2012；Krausz et al., 1998；Koslowsky et al., 1997）也支持不同程度的退缩行为之间的相关。因此，将它们结合起来研究，更可能把握农民工的全面工作退缩行为，对管理和激励他们提供更好的启示。

关于工作退缩行为，最早被认为是对工作不满意的结果（March & Simon, 1958；Hulin, 1991；Hanisch & Hanisch, 1990; 1991; 1998）。最近，研究者提出工作退缩行为是压力逃避的后果（Darr & Johns, 2008；Grandey et al., 2004）；Spector 等（2000）指出工作退缩行为是为了逃避可能带来直接伤害的情境，包括不满意、压力源、不公正或其它引起负面情绪的情境。元分析揭示了障碍型压力源和挑战型压力源对显性（离职）和隐性的工作退缩行为的直接效应（Podsakoff, LePine, & LePine, 2007）。

在所有工作退缩行为中，最受关注的是其显性指标离职。离职被广泛认为是负面工作态度（如，Griffeth et al., 2000；Zimmerman et al., 2016；骆皓爽，何雪菲，王晓庄，2016）和压力（如，Darr & bJohns, 2008；Mawritz et al., 2014；黄攸立，李游，2018）的作用结果。近年也涌现出一些新的研究热点，例如，基于社会身份认同理论（Tajfel, 1982），考察组织认同或职业认同与离职之间的关系（如，Zhu et al., 2016；Sung et al., 2018；Conroy et al., 2017；Cao & Hamori, 2020；Kraimer et al., 2012）。Conroy 等（2017）的研究揭示：当组织认同与职业认同不一致时——组织认同低和职业认同高，会强化负面情绪对离职的正效应。Kraimer 等（2012）则发现当外派归国人员回到原有的组织之后，其职业身份压力对离职有积极的预测作用。

近年工作退缩行为的研究成果表明，工作退缩行为被越来越多地认为是压力而非工作态度的结果，值得进一步探究与身份认同有关的压力对工作退缩行为的影响。

2.3 基于工作嵌入的工作退缩行为研究

工作嵌入（job embeddedness, Mitchell et al., 2001）是指将员工留在当前组织中的力量总

和，分为工作内外两部分（即组织/社区嵌入），均由三个维度构成：匹适（fit），与组织或社区的匹配和适应；联系（links），与组织或社区中的其他人和实体的联系数量；牺牲（sacrifice），离开当前组织或社区需要在物质、社交和心理上放弃多少。该构念被证实在控制了传统离职预测元（如，工作满意度、组织承诺）之后，对工作退缩行为（如，缺勤、离职）有重要的预测作用（Crossley et al., 2007；Holtom et al., 2006；Mitchell et al., 2001）。近年来，工作嵌入的研究主要呈现以下三个趋势：

- **嵌入目标多样化**

基于工作嵌入的三个基本维度，学者们又发展了职业嵌入——在特定的职业而非特定的工作的嵌入（Ng & Feldman, 2007）、家庭嵌入——员工的家庭与社区和组织的嵌入（Ramesh & Gelfand, 2010）以及团队嵌入——对团队的嵌入（Chang & Cheng, 2013）。Kiazad 等（2015）认为无论针对什么目标的嵌入，都符合资源保存理论，其三个成分（匹适、联系和牺牲）代表了个人所拥有的资源，资源减少会引发从相应的目标环境中退缩的行为。但同时考察多个嵌入的研究仍然很有限。

- **嵌入样本拓展化**

将嵌入模型拓展到迁徙群体上，也推动了多重嵌入理论的发展。在迁徙群体中（如，外派人员和军人），社区嵌入的重要性凸显出来，因为归国（Tharenou & Claufield, 2010）或返乡（Smith et al., 2011）成为重要的工作退缩行为指标，涉及到离开现有的居住社区；并且对于外派人员而言，社区嵌入反映了所旅居城市的整体文化、人文和物理环境（如，Tharenou & Caulfield，2010； Kraimer et al., 2012）。研究发现，家乡的社区嵌入和旅居地的社区嵌入是影响迁徙群体的两大力量（Tharenou & Caulfield, 2010；Lo et al., 2012）；根据“推-拉”模型（Tharenou & Caulfield，2010），两种不同方向的社区嵌入会对返乡行为产生截然不同的作用：家乡社区嵌入促进返乡离职，而城市社区嵌入抑制返乡离职。

- **嵌入机制多元化**

最初，在预测工作退缩行为的时候，研究者关注不同嵌入变量的并列作用或整合作用（如，Mitchell et al., 2001）。近年来，不同嵌入变量之间的相互作用关系受到更多关注：一方面，嵌入变量之间可能存在因果关系，例如，社区嵌入会影响组织嵌入（Andresen, 2015；Ng & Feldman, 2014），这意味着不同嵌入变量可以互为中介；另一方面，不同嵌入还可能存在相消关系，如 Smith et al.（2011）发现社区嵌入与组织嵌入对军人的退役意愿

具有相反效应，而 Porter 等（2019）发现组织嵌入抑制而社区嵌入促进工作场所中的离职传染对离职的效应。

以上有关工作嵌入研究的三点拓展，对于构建全面的预测农民工的工作退缩行为模型，具有重要意义：首先，基于农民工群体的迁徙特点，可以获得更加全面的农民工的嵌入模型：不仅包括来自城市的组织、职业和社区嵌入，还有来自家乡社区的嵌入，这些嵌入会共同影响农民工在城市的工作退缩行为。其次，对于农民工而言，由于其工作退缩行为具有多样性，尤其是其显性指标上（例如，可以区分为同行离职、转行离职和返乡离职），通过不同的嵌入变量来进行预测，可以同时揭示不同工作退缩行为的共同和分化特征。第三，反过来看，农民工样本的特殊性又为同时检验不同的嵌入变量提供了便利性，由此揭示：对预测不同工作退缩行为上，不同嵌入变量的相互作用机制，从而对嵌入理论提供重要贡献。

3 研究构想

基于对相关领域研究趋势的分析总结，本研究提出了前后相继的三个问题：

- 农民工的工作退缩行为包括哪些指标？隐性和显性指标之间存在怎样的关系？
- 农民工的多重嵌入模型与他们的工作退缩行为之间的预测关系如何？
- 农民工的身份压力会如何经由多重嵌入模型影响他们的工作退缩行为？

问题 1 旨在基于农民工这一特殊群体，解决所要预测的工作退缩行为的有效性，同时也建立隐性和显性的工作退缩行为指标之间的联系。问题 2 和 3 旨在从理论上回答农民工的工作退缩行为的发展和形成问题，以及不同工作退缩行为的共同和分化特点；具体地，将以资源保存理论（COR）（Hobfoll, 1989, 2001）为伞理论，提出预测农民工的工作退缩行为的模型。为此区分了以下三项研究：

研究一：形成农民工的工作退缩行为的指标体系

研究一的目标和拟解决的关键问题是：（1）基于农民工的基本特点，形成隐性工作退缩行为量表；（2）建立隐性工作退缩行为和三种显性工作退缩行为——同行离职、转行离职和返乡离职之间的关联。

基于过去文献中对工作退缩行为的描述（Hannish & Hulin, 1990；Harrison, 2002；Lehman & Simpson, 1992），形成隐性工作退缩行为的指标列表，例如，错过会议、长时间休息、工作前饮酒、工作时间闲聊、在工作时间处理私人事务、发呆、发牢骚、工作疏忽、把任务留给别人等。虽然缺勤和迟到早退也常被作为显性工作退缩行为，但是相比离职行为更加隐秘，

于是我们将缺勤和迟到早退缩为也列入隐性的工作退缩行为的指标中。基于从文献中所获取的工作退缩行为指标，拟选取两个具有代表性的农民工群体——制造业工人和快递/外卖小哥，以及来自这两个行业的人力资源管理人员，让他们分别对隐性工作退缩行为指标与这两个群体的适用性进行打分，最终获取对两个群体都适用的退缩行为指标，但是在个别条目的表述上有所区分，使其分别适用于两个农民工群体的工作背景。

有研究者认为工作偏差行为也属于工作退缩行为（Hulin, 1990），还有认为工作退缩行为包括减少角色外行为（Kanungo & Mendonca, 2002；Koslowsky, 2009）。工作偏差和角色外行为都具有一定的指向性，例如，反生产行为包括工作偏差行为的成分，其指标可以区分为对组织和对同事的（Fox, Spector, & Miles, 2001; Penney, & Spector, 2005）；组织公民行为是一种典型的角色外行为，也可以区分为两类——针对组织的和针对同事的（Robinson & Morrison, 1995; Hoffman et al., 2007）。工作退缩行为旨在回避或脱离工作角色，而并非主动针对他人或组织（Carpenter & Berry, 2014）。为此，将检验隐性的工作退缩行为与组织公民行为问卷（Dalal et al., 2009）、工作偏差问卷（Bennett & Robinson, 2000）以及反生产行为（Spector et al., 2006）的区分效度，并确定该指标体系的有效性。

由于从隐性到显性工作退缩行为，虽然程度不同但是包含相似的退缩心理内涵，因此农民工的三种离职行为都可能与隐性工作退缩行为相关联，为此我们假设：

H_1：农民工的隐性工作退缩行为显著预测其离职的可能性（不管是哪一种类型的离职）；

但是，相比农民工的同行离职和转行离职，返乡离职更可能出于与工作角色无关的因素，为此我们假设：

H_2：农民工的隐性工作退缩行为积极预测同行和转行离职的可能性（相比返乡离职）

如图 1 所示，通过建立农民工的隐性和显性工作退缩行为之间的关联，也为前者提供了效标关联效度；两者共同构成了农民工的工作退缩行为的指标体系。

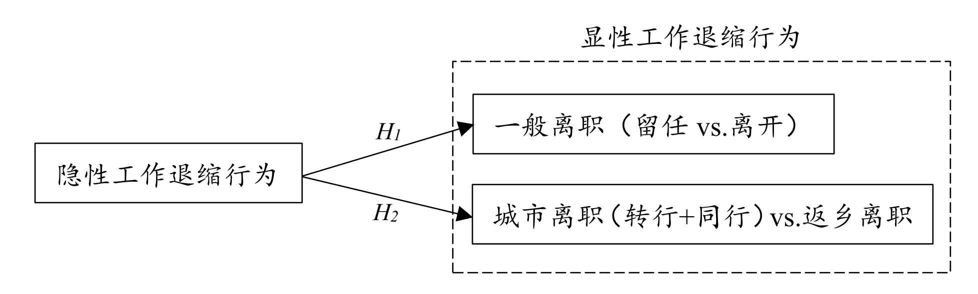


图 1 农民工的隐性和显性工作退缩行为之间的关系（研究一）

<u>研究二：建立农民工的城市多重嵌入与工作退缩行为之间的关系模型</u>

该研究拟解决的关键问题是：（1）不同嵌入变量预测不同的工作退缩行为的共同和分化作用？（2）不同嵌入变量在预测工作退缩行为时的相互作用关系？

资源保存理论（COR）（Hobfoll, 1989, 2001）认为人们具有获取、保持、培养和保护资源的倾向性，一方面不断积累资源，另一方面保护原有资源不受损失；不论是潜在还是实际的资源损失、社会资源还是心理资源的损失，都会引发个体的压力反应以及负面行为。Kiazad等（2015）认为嵌入水平代表资源多寡，资源不足会引发不同程度的退缩行为；并且不同嵌入变量会相应地预测不同的退缩行为。

鉴于此，组织嵌入和职业嵌入都可能预测在组织工作角色中的退缩行为，尤其是隐性工作退缩行为。但是对于显性工作退缩行为——离职，则取决于其类型：职业嵌入相比组织嵌入能更好地预测转行离职，组织嵌入相比职业嵌入能更好地预测同行离职。提出以下假设：

H_{1a}：农民工的组织嵌入与其隐性工作退缩行为负相关；

H_{1b}：农民工的职业嵌入与其隐性工作退缩行为负相关；

H_{2a}：农民工的组织嵌入消极预测其同行离职的可能性；

H_{2b}：农民工的职业嵌入消极预测其转行离职的可能性；

而社区嵌入意味着社区资源的匮乏和离开社区的倾向（Kiazad等，2015），并不必然预测工作退缩行为（Allen，2006）。但是对于农民工的返乡离职，社区嵌入却可能与组织嵌入和职业嵌入起到协同作用：一方面，返乡离职依然是一种离开工作或组织的行为，可能受到组织嵌入和职业嵌入的影响；另一方面，社区嵌入可能调节组织和职业嵌入对返乡离职的作用。基于用于解释迁徙工作群体返乡的“推-拉理论”（Toren, 1976; Tharenou & Caulfield, 2010），打工地的低社区嵌入会推动农民工返乡，而家乡的高社区嵌入会拉动农民工返乡；由此可以推论：城市社区嵌入会加强而家乡社区嵌入会削弱组织/职业嵌入对返乡离职的可能性的消极作用。提出以下假设：

H_{3a}：农民工的城市社区嵌入强化组织嵌入对其返乡离职可能性的消极预测；

H_{3b}：农民工的城市社区嵌入强化职业嵌入对其返乡离职可能性的消极预测；

H_{4a}：农民工的家乡社区嵌入削弱组织嵌入对其返乡离职可能性的消极预测；

H_{4b}：农民工的家乡社区嵌入削弱职业嵌入对其返乡离职可能性的消极预测。

研究二的理论模型图如图 2 所示，进一步探究了农民工的多重嵌入与工作退缩行为之间的关系。

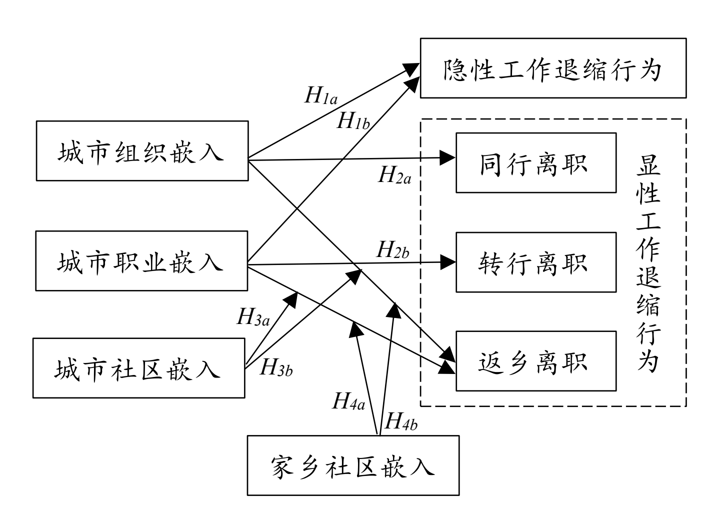


图 2 农民工的多重嵌入与工作退缩行为之间的关系（研究二）

研究三：建立农民工的双重身份压力通过城市多重嵌入预测退缩行为的关系模型

<u>**研究三的目标要解决的关键科学问题是：（1）农民工的双重身份压力的效度检验；（2）农民工的身份压力通过不同嵌入对工作退缩行为的影响**</u>

A. 农民工的双重身份压力的效度检验

Kraimer 等（2012）基于身份理论（Stryker, 1980；Burke, 1991；Stryker & Burke, 2000）提出了身份压力的构念。角色身份是“自我的一部分，由个体为自我时常扮演的多个角色所赋予的意义所构成”(Stryker & Burke, 2000: 284)，而身份压力产生于对自我的验证（self-verification, Swann, 1990）过程中（Burke, 1991；Stryker & Burke, 2000）。Burke（1991）描述了该过程的四个部分：（1）**身份标准**：个体对于每个身份所包含的意义和规范的定义；（2）**社会输入**：在执行角色时个体所感知到的社会环境中与身份标准相关的输入；（3）**比较**：个体会不断将感知到的社会环境输入与身份标准进行比较，若不一致，则个体感知到压力，Kraimer 等（2012）将这种压力定义为身份压力；（4）**角色行为**：比较的结果决定了个体的身份行为。

Kraimer 等（2012）发现，如果外派人员的国际雇员身份的显著性越强，归国后感知到的身份压力也越大，同时工作剥夺感会加强国际雇员身份的显著性与身份压力之间的正相关。McAllister 等（2015）发现，退伍军人退伍前所获军衔越高，退伍后在工作场所中的老兵身份压力就越高，因为更高军衔的军人身份标准所包含的期望难以在工作场所被满足。Qin 等（2019）提出，农民工世代务农，形成了显著的农村身份（rural identity），其身份标准包括“我是一个有能力、被尊重的农民”等，而进城务工后，他们的社会地位较低，社会反馈与原有身份标准相冲突，产生身份压力，Qin 等发现，农村身份的显著性越强，身份压

力越大，并导致城市适应越差。

但是，Qin 等对于“农村人身份内涵”的描述过于简单，对于农村人身份的测量突出“我是一个农民”，对于身份压力的测量则以“农民”替代 Kraimer 等（2012）量表中的“国际员工”，以“农村”替代“海外”，因此，这可能会引起有关“农村人身份”和“农民职业”的混淆，对在家乡时并不务农的农民工并不适用。为此，本研究基于 Qin 等提出的农民工身份压力内涵做进一步阐释：一方面，不务农的农民工在家乡时也可能形成显著的“农村人”身份，其身份标准可能包括对于“农村人”应该受到的对待方式的期待、对于农村传统价值观、风俗习惯的认同等，例如：“我是一个受人尊重的农村人”、“农村的传统价值观是正确的”。进入城市后，农民工收入、福利、社会地位等都较低，城市中价值观也与农村价值观有一定差异，那么其感知到的环境输入很可能与其身份标准不一致，产生身份压力。另一方面，每个人都有多个身份（Stryker& Burke, 2000；Ashforth & Mael, 1989），对农民工而言，在城市居住一段时间后也开始将自己看为“城市人”（王春光，2010），尤其是很多新生代农民工从小和父母在城市生活（李培林，田丰，2012）。但是由于他们在城市的各种待遇无法与城市居民等同（例如：陈红芳，孙红湘，2009；王湘红，陈坚，2016），他们感知到的环境输入可能也无法达到城市人身份标准中所包含的期待，又产生“城市人身份压力”。因此，深入理解农民工的“农村人”身份和“城市人”身份相关的身份标准，以及这些身份标准在城市中遇到了哪些不一致的情况，对于理解农民工身份压力的内涵具有重要意义。由此，在 A 部分提出两个开放式问题：

Q_1：*农民工源于“农村人”身份的身份压力内涵是什么？以及应该如何测量？*

Q_2：*农民工源于“城市人”身份的身份压力内涵是什么？以及应该如何测量？*

B. 检验农民工的双重身份压力通过城市多重嵌入对退缩行为的预测

从资源保存理论的角度来看，当农民工具有身份压力时，所拥有的嵌入资源较差。具体而言，高身份压力反映了个体与所处环境之间的低匹配（Kraimer et al., 2012; Qin et al., 2019），意味着嵌入的“匹适”资源差；身份压力大，意味着从环境中可以获得的与农民工身份标准有关的人际反馈较弱（Burke, 1991），即人际联系的资源有限；Kiazad 等（2015）指出，匹适和联系均属于工具性资源，会进一步带来价值性资源——离开当前环境所要做出的牺牲，因此若匹适和联系资源弱，那么离开该环境的潜在牺牲自然也少。为此，有更高身份压力的农民工，其在城市环境中的多重嵌入水平更可能较低。因此提出如下假设：

$H_{1a/1b/1c}$：“农村人”身份压力与农民工的城市组织/职业/社区嵌入负相关；

$H_{2a/2b/2c}$：“城市人”身份压力与农民工的城市组织/职业/社区嵌入负相关；

身份压力是在自我确认的过程中形成的，一旦个体发现难以获得自我确认，他们更可能做出从当前环境中脱离的行为（Burke, 1991）。农民工的身份压力是与城市环境相互作用——身份标准与城市环境中的反馈相匹配——的结果（Qin et al., 2019），并引发从相应工作环境中的退缩（Kraimer et al., 2009; Qin et al., 2019）；同时，研究者也指出工作退缩行为是为了逃避压力情境（Darr & Johns, 2008；Grandey et al., 2004），因此，身份压力还可能对工作退缩行为产生直接影响。

由于企业组织是城市环境对农民工施加影响的重要载体，无论体验“农村人”还是“城市人”身份压力的农民工都更可能希望从组织工作角色中退出，因此他们的隐性工作退缩行为会增多。但是从两种身份压力的性质上来看，“农村人”身份压力更可能导致返乡离职，因为只有回到家乡才能回归到与“农村人”身份标准一致的环境；而“城市人”身份压力更可能导致“转行”离职，因为农民工可能认为当前的职业使其难以进入与“城市人”身份相符的环境。同行离职是与返乡离职相对而言，说明对当前的城市环境还算满意，因此不太可能是“农村人”身份压力的结果；同行离职也与转行离职相对，说明对当前的职业环境和职业工作方式也还算满意，并不打算通过离职改变当前的工作生活方式，为此也不太可能是“城市人”身份压力的结果。在这种情况下，两种身份压力与同行离职的直接关系都不明显，更可能通过组织嵌入发生间接联系。为此我们首先假设身份压力与退缩行为之间的直接关系：

H_{3a}：“农村人”身份压力与隐性工作退缩行为正相关；

H_{3b}：“农村人”身份压力积极预测返乡离职的可能性；

H_{4a}：“城市人”身份压力与隐性工作退缩行为正相关；

H_{4b}：“城市人”身份压力积极预测转行离职的可能性；

由于在研究二，我们假设城市组织嵌入对隐性工作退缩行为和同行离职的预测关系，进一步假设组织嵌入会中介农民工的双重身份压力与这两种工作退缩行为之间的关系，提出：

H_{5a}：城市组织嵌入中介“城市人”身份压力与隐性工作退缩行为之间的关系

H_{5b}：城市组织嵌入中介“农村人”身份压力与隐性工作退缩行为之间的关系

H_{6a}：城市组织嵌入中介“城市人”身份压力对同行离职的可能性的预测关系

H_{6b}：城市组织嵌入中介“农村人”身份压力对同行离职的可能性的预测关系

由于假设城市职业嵌入与隐性工作退缩行为和转行离职的预测关系，进一步假设职业嵌

入会中介农民工的双重身份压力与这两种工作退缩行为之间的关系，提出：

H_{7a}：城市职业嵌入中介“城市人”身份压力与隐性工作退缩行为之间的关系

H_{7b}：城市职业嵌入中介“农村人”身份压力与隐性工作退缩行为之间的关系

H_{8a}：城市职业嵌入中介“城市人”身份压力对转行离职的可能性的预测关系

H_{8b}：城市职业嵌入中介“农村人”身份压力对转行离职的可能性的预测关系

虽然农民工的身份压力对城市社区嵌入也可能具有负向效应，但由于我们更关心城市和家乡社区嵌入对其它嵌入与返乡离职之间关系的调节作用（如研究二所述），因此提出以下的调节中介假设：

$H_{9a/9b}$：城市社区嵌入加强“农村人”身份压力经组织/职业嵌入对返乡离职的间接效应

$H_{10a/10b}$：城市社区嵌入加强“城市人”身份压力经组织/职业嵌入对返乡离职的间接效应

$H_{11a/11b}$：家乡社区嵌入削弱“农村人”身份压力经组织/职业嵌入对返乡离职的间接效应

$H_{12a/12b}$：家乡社区嵌入削弱“城市人”身份压力经组织/职业嵌入对返乡离职的间接效应

综上，研究三的理论模型图如图 3 所示，该模型进一步了检验农民工的双重身份压力通过城市多重嵌入对退缩行为的预测。

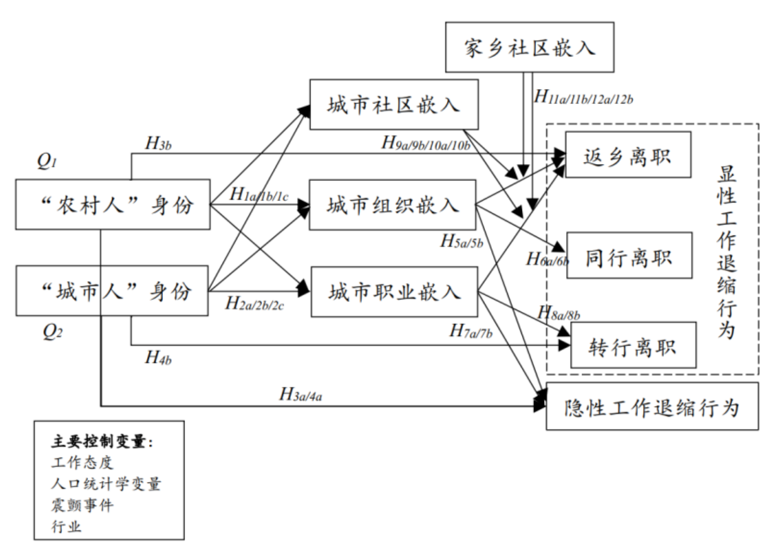


图 3 农民工的身份压力、多重嵌入与工作退缩行为之间的关系（研究三）

4 理论建构

本研究基于资源保存理论（Hobfoll, 1989, 2001），构建了一个解释和预测农民工的全面工作退缩行为的模型。

首先，该模型整合了关于工作退缩行为的两种观点——一种认为退缩行为性质不同，需要区分研究（Blau, 1998; Johns, 1998; Mobley, 1982）；另一种认为不同退缩行为背后有一个

整体的测量构念，应该形成统一的测量（Hanisch et al., 1998；Mitra et al., 1992；Rosse & Hulin，1985）。为此，本研究既关注了反映统一退缩构念的隐性工作退缩行为，也研究了以离职为代表的显性工作退缩行为，同时，建立了二者之间的联系，比较了两者在前提变量上的异同，为工作退缩行为理论的发展做出贡献。此外，针对我国农民工的实际情况，将离职区分为同行、转行和返乡离职三类，符合研究者提出的基于特殊样本考察特殊的离职类型的需求（Hom et al., 2017; Smith et al., 2011），进一步丰富了工作退缩行为指标。

其次，本研究通过建立农民工的多重嵌入与不同工作退缩行为的关系模型，同时拓展了多重嵌入理论和工作退缩行为理论。我国农民工具有迁徙工作群体的特点，在打工城市的组织、职业和社区嵌入会同时影响其工作退缩行为（Li et al., 2019）；而基于 Kiazad 等（2015）的多重嵌入理论，不同嵌入作为特定资源，更可能直接影响与其目标一致的结果，为此，本研究构建了农民工不同目标的嵌入与不同退缩行为之间的对应关系。此外，基于迁徙群体返乡的“推拉理论”（Toren, 1976；Tharenou & Caulfield，2010），在对工作退缩行为的预测上，本研究同时考察了农民工在城市社区的嵌入和家乡社区的嵌入的相反调节作用，不仅对社区嵌入的时空内涵进行了拓展，也丰富了不同嵌入之间的关系研究。

第三，基于中国农民工群体的特殊性，提出双重身份压力作为其多重嵌入和工作退缩行为的预测元，并经由多重嵌入影响工作退缩行为，从而更完整地解释了农民工的工作退缩行为的发生机制。国内外的农民工研究普遍关注其特殊身份地位和工作特性对经济发展（如，Cao et al., 2017；Li et al., 2016；Wang & Jiang，2012）和社会的影响（如，Yue et al., 2013；Qin et al., 2014），而身份压力考察的是由于农民工特殊处境和身份，进城后感知的外部环境反馈与其内在身份标准不一致的情况（Qin et al., 2019）。本研究基于身份理论（Stryker, 1980；Burke, 1991；Stryker & Burke，2000），提出农民工的身份压力来源于两种并列身份——“城市人”和“农村人”所引起的压力感知，不同于以往基于社会认同理论（Tajfel，1982）考察两种身份的冲突（如，杨东涛，秦伟平，2013；张淑华，范洋洋，2018）的农民工研究。

总体而言，农民工的问题已经受到国家政府、国内外企业界和学术界的普遍重视，无论从促进农民工与城市融合还是提高企业效率的角度，都提出了减少农民工的工作退缩行为的需求。而纵观工作退缩行为的研究领域，对退缩行为指标的整合和对比分析均显不足，以至于影响到对工作退缩行为解释和预测的精确性；同时，国际上有关农民工的研究仍然以描述性为主，缺乏理论论证，难以解决对普遍关注的农民工的工作退缩行为的预测和干预中的机制性问题，以上均是未来研究的重点。本研究基于中国背景下特殊的农民工群体，构建了一

个农民工的全面退缩行为指标体系，以资源保存理论（Hobfoll, 1989, 2001）为基础，将身份压力和城市多重嵌入相结合以预测不同的退缩行为，丰富了身份理论、多重嵌入理论和退缩行为理论，同时也构建了一个基于农民工特点的压力应对的全面退缩理论，具有特色与创新之处，符合研究者提出构建“背景化”理论（Johns，2006：Rousseau & Fried，2001；Tsui et al., 2006）的需求。

但本研究构想也具有一定的局限性：首先，本模型聚焦在农民工的身份压力和城市多重嵌入对退缩行为的预测上，但还存在其它一些因素，例如，农民工对工作或城市的预期、家乡与打工城市的环境差异大小等，可能影响其身份压力和城市嵌入。在未来研究中，可以考虑控制农民工的年龄以及预期打工时间等；同时，可以通过控制家乡和打工城市的距离，将其作为两地环境差异的近似变量以控制可能的干扰效应（Qin et al., 2014）。其次，未来研究应该同时考虑采用准实验设计和干预研究的方法，例如，可以探究干预手段能否通过改变农民工的身份预期来缓解其身份压力，进而改变其城市多重嵌入并最终影响到工作退缩行为。企业从规范性的管理视角主动干预农民工的退缩行为，一方面可以释放其生产力并助力提升其职业技能，另一方面可以增强农民工的城市多重嵌入，减少他们在工作场所中的各种退缩行为，进一步促进其城市融合和增进社会和谐。

参考文献

柴民权，管健. (2015). 新生代农民工积极群际接触的有效性:基于群体身份与认同视角. *心理科学, 38*(5), 1170–1177.

晁钢令，万广圣. (2016). 农民工家庭生命周期变异及对其家庭消费结构的影响. *管理世界,* (11), 96–109.

陈晓惠，毕兰凤，余益兵. (2013). 大学生对农民工的内隐身份污名:基于刻板解释偏差的探索. *中国临床心理学杂志, 21*(3), 372–375.

邓保国，傅晓. (2006). 农民工的法律界定. *中国农村经济,* (3), 70–73.

冯虹，汪昕宇，陈雄鹰. (2013). 农民工城市就业待遇与其行为失范的关系研究——基于北京农民工调查的实证分析. *管理世界,* (11), 178–179.

淦未宇，刘伟，徐细雄,. (2015). 组织支持感对新生代农民工离职意愿的影响效应研究. *管理学报, 12*(11), 1623–1631.

郭力，陈浩，曹亚. (2011). 产业转移与劳动力回流背景下农民工跨省流动意愿的影响因素分析——基于中部地区 6 省的农户调查. *中国农村经济,* (6), 45–53.

郭晓鸣，周小娟. (2013). 老一代农民工:返乡之后的生存与发展——基于四川省 309 位返乡老一代农民工的问卷分析. *中国农村经济,* (10), 53–62.

胡美娟，彭文波，杨允，疏德明，刘电芝. (2011). 当代农民工感知社会支持、自尊和主观幸福感的关系. *心理科学, 34*(6), 1414–1421.

胡勇军，常会友，龚会. (2015). 农民工信息行为特征研究:基于社会网络分析视角. *管理工程学报,* (3), 20–29.

黄斌欢. (2014). 双重脱嵌与新生代农民工的阶级形成. *社会学研究,* (2), 170–188.
黄四林, 侯佳伟, 张梅, 辛自强, 张红川, 孙铃, 窦东徽. (2015). 中国农民工心理健康水平变迁的横断历史研究:1995~2011. *心理学报, 47*(4), 466–477.
黄攸立, 李游. (2018). 辱虐管理对上下级关系的双刃剑效应:工作退缩行为和关系经营的作用. *中国人力资源开发, 35*(9), 51–62.
蒋南平, 郑万军. (2017). 中国农民工多维返贫测度问题. *中国农村经济,* (6), 58–69.
蒋善, 张璐, 王卫红. (2007). 重庆市农民工心理健康状况调查. *心理科学, 30*(1), 216–218.
金晓彤, 韩成, 聂盼盼. (2017). 新生代农民工缘何进行地位消费?——基于城市认同视角的分析. *中国农村经济,* (3), 18–30.
靳小怡, 胡钊源, 顾东东. (2018). 谁是"高龄"农民工——基于流动人口监测调查的数据分析. *管理评论, 30*(7), 271–280.
冷艳菊. (2011). 资源枯竭型城市转型的文化思考. *城市发展研究, 18*(5), 108–111.
李国梁. (2016). 新生代农民工职业发展的政府干预策略：困境与路径优化. *中国人力资源开发,* (19), 80–85.
李国梁, 党桂杏. (2019). 中国新生代农民工的工作嵌入与离职倾向——尽责性人格的调节作用. *沈阳大学学报：社会科学版, 21*(1), 107–114.
李培林, 田丰. (2012). 中国农民工社会融入的代际比较. *社会, 32*(5), 1–24.
李强, 梁栋, 陈坡, 徐玮. (2017). 农民工情绪性、弹性和坚韧性特质及其对心理健康的预测作用. *应用心理学, 23*(3), 278–284.
李小棒. (2012). 论新生代农民工职业素质的自我提升. *中国人力资源开发,* (5), 104–106.
李艳. (2011). 新生代农民工的利益诉求与管理策略——以南海本田停工事件为例. *中国人力资源开发,* (4), 90–92.
凌云. (2009). 加大对农民工的人力资本投资. *中国人力资源开发,* (2), 72–75.
刘电芝, 马前广, 杨会会. (2008). 农民工社会认知状况的调查研究. *心理科学, 31*(6), 1373–1376.
刘礼艳, 刘电芝, 任璐, 疏德明, 胡美娟, 王金生. (2011). 农民工社会支持感知概念的提出及其情境问卷的编制. *中国临床心理学杂志, 19*(5), 615–618.
刘培琪, 丁森林, 赵卫红. (2016). 组织公平对新生代农民工离职倾向的影响——工作嵌入和情绪智力的作用. *山西经济管理干部学院学报, 24*(4), 10–13.
刘雅, 陈景秋, 唐宁玉. (2018). 瞻"前"而顾"后":解析农民工工作心理压力的双重影响机制. *中国人力资源开发, 35*(11), 44–53.
栾卉, 万国威. (2018). 工作嵌入与离职倾向:我国农民工就业稳定政策的未来路径. *人口与社会, 34*(1), 74–85.
罗芳. (2007). 外来农民工家乡汇款的影响因素及动机分析——以湖北省武汉市为例. *中国农村经济,* (S1), 49–56.
骆皓爽, 何雪菲, 王晓庄. (2016). 绩效考核满意度对工作退缩行为的影响:有调节的中介效应. *心理与行为研究, 14*(6), 826–833.
马艳, 杨培祥, 邬璟璟, 李韵. (2018). 中国农民工的阶级属性与社会身份——基于马克思主义政治经济学的审视. *财经研究, 44*(7), 73–85.
牛廷立, 庄天慧, 张国培. (2010). 西南地区农民工对流出地农村文化风俗影响研究. *中国人力资源开发,* (7), 103–106.
潘颖秋. (2018). 社会文化视角下的农民工心理契约违背机制. *心理科学, 41*(3), 653–659.
秦立建, 陈波. (2014). 医疗保险对农民工城市融入的影响分析. *管理世界,* (10), 91–99.
秦昕, 张翠莲, 马力, 徐敏亚, 邓世翔. (2011). 从农村到城市:农民工的城市融合影响模型. *管理世界,* (10), 48–57.

任璐，刘电芝，刘礼艳，胡美娟，武燕，张辰毅. (2012). 农民工感恩问卷的编制与应用价值. *心理与行为研究, 10*(2), 125–130.
沈蕾，成志明. (2014). 新生代农民工内部结构分化研究——基于 AIO 生活方式量表的调研. *预测, 33*(2), 44–49.
盛来运，王冉，阎芳. (2009). 国际金融危机对农民工流动就业的影响. *中国农村经济,* (9), 4–14.
孙红湘，陈红芳. (2009). 农民工社会保险状况调查分析与对策研究. *开发研究,* (3), 128.
田冲. (2012). 组织支持、工作嵌入与离职倾向关系——基于新生代农民工群体的研究. *中国商贸,* (12X), 173–174.
万向东. (2008). 农民工非正式就业的进入条件与效果. *管理世界,* (1), 63–74.
汪娜，李强，徐晟. (2017). 农民工信任对心理健康的影响:领悟社会支持的中介作用及性别差异. *中国临床心理学杂志, 25*(3), 554–557.
王帮俊，杨东涛. (2014). 新生代农民工组织认同、工作嵌入及其对工作绩效影响的实证研究. *软科学, 28*(1), 106–109.
王春超，叶琴. (2014). 中国农民工多维贫困的演进——基于收入与教育维度的考察. *经济研究, 49*(12), 159–174.
王春光. (2010). 对新生代农民工城市融合问题的认识. *人口研究, 34*(2), 31–56.
王芳，李志荣. (2014). 谋事在人,成事在天——新生代农民工的适应策略及可协商命运观的影响. *心理科学, 37*(5), 1225–1231.
王弘钰，王辉. (2016). 农民工反生产行为影响因素及其作用机制研究. *人口学刊,* (1), 108–112.
王冉，盛来运. (2008). 中国城市农民工社会保障影响因素实证分析. *中国农村经济,* (9), 26–34.
王涛生. (2006). 中国农民工短缺的实证分析及其趋势预测. *中国农村经济,* (7), 11–21.
王湘红，陈坚. (2016). 社会比较和相对收入对农民工家庭消费的影响——基于 RUMiC 数据的分析. *金融研究,* (12), 48–62.
王玉龙，彭运石，姚文佳. (2014). 农民工收入与主观幸福感的关系:社会支持和人格的作用. *心理科学, 37*(5), 1220–1224.
韦雪艳. (2012). 中国背景下农民工创业成长的过程机制. *心理科学进展, 20*(2), 197–207.
吴琦，肖皓，赖明勇. (2015). 农民工市民化的红利效应与中国经济增长的可持续性——基于动态 CGE 的模拟分析. *财经研究, 41*(4), 18–30.
夏芳，王雅林. (2008). 基于生产函数模型的农民工对经济增长贡献率的测量. *中国管理科学,* (S1), 587–591.
谢鹏鑫，岑炫霏. (2019). 子女随迁对女性流动人口就业的影响研究. *中国人力资源开发, 36*(7), 106–120.
徐建军. (2014). 中国农民工市民化进程中的问题与对策——基于人力资本开发视角的分析. *中国人力资源开发,* (15), 93–97.
徐洁. (2012). 企业新生代农民工的工作嵌入与离职意向研究. *湘潮月刊,* (5), 64–65.
徐增阳，姬生翔. (2015). 农民工非制度化维权倾向的影响因素研究——基于全国 1554 个农民工样本的分析. *中国软科学,* (1), 67–76.
杨东涛，秦伟平. (2013). 群际关系视角下新生代农民工身份定位与工作嵌入关系研究. *管理学报, 10*(4), 528–535.
杨廷钫. (2015). 组织嵌入、社区嵌入、组织支持感知与离职意愿关系研究. *当代财经,* (6), 66–74.
杨廷钫，凌文辁. (2013). 新生代农民工工作嵌入内容结构及相关研究——以珠江三角洲为例. *农业技术经济,* (1), 46–57.
袁方，史清华，卓建伟. (2015). 农民工回流行为的一个新解释:基于森的可行能力理论. *中国人力资源开发,* (1), 87–96.

袁悦, 徐丽娟, 何波. (2016). 四川省农民工工作绩效的影响因素研究. 第十八届中国管理科学学术年会论文集.

张宏如, 刘艳, 彭伟. (2018). 心理资本对创业精神的影响——基于新生代农民工的实证分析. *中国科技论坛,* (5), 154–160.

张宏如, 王北, 彭伟, 李群. (2018). 创业环境、创业认知与创业胜任力:一个新生代农民工创业促进的理论框架. *浙江社会科学,* (8), 83–88.

张宏宇, 周燕华, 张建君. (2014). 如何缓解农民工的疲惫感:对工会和 SA8000 认证作用的考量. *管理世界,* (2), 32–43.

张冀琦, 黄桢炜, 刘力. (2018). 典型性对群际偏差的影响:以城市居民与农民工的群际关系为例. *心理与行为研究, 16*(1), 125–129.

张琳, 刘电芝, 孙崇勇, 疏德明. (2011). 农民工的主观幸福感及与大五人格中外向性和宜人性的关系. *中国心理卫生杂志, 25*(10), 777–782.

张淑华, 范洋洋. (2018). 新生代农民工身份认同对内隐群际攻击性的影响:内隐集体自尊的调节作用. *心理与行为研究, 16*(3), 371–377.

张淑华, 王海雯, 刘芳. (2017). 新生代农民工身份认同分化的认知基础——社会比较策略视角. *心理与行为研究, 15*(2), 258–263.

赵宝宝, 金灿灿, 计艾彤. (2018). 北京市农民工组织气氛、感知社会支持和心理资本的关系——一个有中介的调节效应. *应用心理学, 24*(1), 71–79.

赵立. (2014). 新生代农民工的市民化心理适应——对浙江省 904 个样本的调查与分析. *管理世界,* (11), 180–181.

郑功成. (2002). *中国社会保障制度变迁与评估*. 中国社会保障制度变迁与评估. 北京: 中国人民大学出版社.

周广肃. (2017). 外出务工经历有益于返乡农民工创业吗？. *经济学（季刊）, 16*(1), 793–814.

周蕾, 谢勇, 李放. (2012). 农民工城镇化的分层路径:基于意愿与能力匹配的研究. *中国农村经济,* (9), 50–60.

朱平利, 刘娇阳. (2018). 工作特征与农民工相对剥夺感:基本心理需要的中介作用. *中国临床心理学杂志, 26*(6), 1136–1140.

Allen, D. G. (2006). Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover? *Journal of Management, 32*(2), 237–256.

Andresen, M. (2015). What determines expatriates' performance while abroad? The role of job embeddedness. *Journal of Global Mobility, 3(1), 62–82.*

Anjara, S., Nellums, L., Bonetto, C., & Van Bortel, T. (2017). Stress, health and quality of life of female migrant domestic workers in Singapore: a cross-sectional study. *BMC Women's Health, 17*(1), 1–13.

Arcury, T. A., Estrada, J. M., & Quandt, S. A. (2010). Overcoming language and literacy barriers in safety and health training of agricultural workers. *Journal of Agromedicine, 15*(3), 236–248.

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review, 14*(1), 20–39.

Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 85*(3), 349–360.

Berry, C. M., Carpenter, N. C., & Barratt, C. L. (2012). Do other-reports of counterproductive work behavior provide an incremental contribution over self-eports? A meta-nalytic comparison. *Journal of Applied Psychology, 97*(3), 613–636.

Blau, G. (1998). On the aggregation of individual withdrawal behaviors into larger multi-item constructs.

Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 19(5), 437–451.

Boswell, W. R., Olson-uchanan, J. B., & LePine, M. A. (2004). Relations between stress and work outcomes: The role of felt challenge, job control, and psychological strain. *Journal of Vocational Behavior, 64*(1), 165–181.

Burke, P. J. (1991). Identity processes and social stress. *American Sociological Review, 56*(6), 836–849.

Cao, G., Li, K., Wang, R., & Liu, T. (2017). Consumption structure of migrant worker families in China. *China & World Economy, 25*(4), 1–21.

Cao, J., & Hamori, M. (2020). How can employers benefit most from developmental job experiences? The needs-upplies fit perspective. *Journal of Applied Psychology, 105*(4), 422–432.

Carpenter, N. C., Berry, C. M., & Houston, L. (2014). A meta-analytic comparison of self-reported and other-reported organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior, 35*(4), 547–574.

Chang, J.N., & Cheng, C.-Y. (2013). Effects of school team embeddedness on team trust and potency. *Quality & Quantity, 47*(4), 1851–1868.

Chen, W., Zhang, Q., Renzaho, A. M., Zhou, F., Zhang, H., & Ling, L. (2017). Social health insurance coverage and financial protection among rural-to-urban internal migrants in China: evidence from a nationally representative cross-sectional study. *BMJ Global Health, 2*(4), e000477.

Chen, Z., & Lemieux, C. M. (2016). Financial knowledge and behaviors of Chinese migrant workers: An international perspective on a financially vulnerable population. *Journal of Community Practice, 24*(4), 462–486.

Cheo, R. (2017). Migrant workers and workplace bullying in urban China. *Social Indicators Research, 132*(1), 87–115.

Chu, R., Liu, M., & Shi, G. J. (2015). How rural-urban identification influences consumption patterns? Evidence from Chinese migrant workers. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics, 27(1), 40–60.*

Conroy, S. A., Becker, W. J., & Menges, J. I. (2017). The meaning of my feelings depends on who I am: Work-related identifications shape emotion effects in organizations. *Academy of Management Journal, 60*(3), 1071–1093.

Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology, 92*(4), 1031–1042.

Dalal, R. S., Lam, H., Weiss, H. M., Welch, E. R., & Hulin, C. L. (2009). A within-person approach to work behavior and performance: Concurrent and lagged citizenship-counterproductivity associations, and dynamic relationships with affect and overall job performance. *Academy of Management Journal, 52*(5), 1051–1066.

Darr, W., & Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: a meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*(4), 293–318.

Deng, X. (2018). Embedding 'familiness' in HRM practices to retain a new generation of migrant workers in China. *Asia Pacific Business Review*, *24*(4*), 5*61–577.

Falkenburg, K., & Schyns, B. (2007). Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviours. *Management Research News, 30(10), 708–723.*

Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and

emotions. *Journal of Vocational Behavior, 59*(3), 291–309.

Frenkel, S. J., Li, M., & Restubog, S. L. D. (2012). Management, organizational justice and emotional exhaustion among Chinese migrant workers: Evidence from two manufacturing firms. *British Journal of Industrial Relations, 50*(1), 121–147.

Fu, H., Su, Y., & Ni, A. (2018). Selling motherhood: Gendered emotional labor, citizenly discounting, and alienation among China's migrant domestic workers. *Gender & Society, 32*(6), 814–836.

Grandey, A. A., Dickter, D. N., & Sin, H. P. (2004). The customer is not always right: Customer aggression and emotion regulation of service employees. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 25*(3), 397–418.

Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management, 26*(3), 463–488.

Grzywacz, J. G., Arcury, T. A., Trejo, G., & Quandt, S. A. (2016). Latino mothers in farmworker families' beliefs about preschool children's physical activity and play. *Journal of Immigrant and Minority Health, 18*(1), 234–242.

Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work—family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources, 9*(4), 455–471.

Hammer, L. B., Bauer, T. N., & Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology, 17*(3), 419–436.

Hanisch, K. A., & Hulin, C. L. (1990). Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors. *Journal of Vocational Behavior, 37*(1), 60–78.

Hanisch, K. A., & Hulin, C. L. (1991). General attitudes and organizational withdrawal: An evaluation of a causal model. *Journal of Vocational Behavior, 39*(1), 110–128.

Hanisch, K. A., Hulin, C. L., & Roznowski, M. (1998). The importance of individuals' repertoires of behaviors: The scientific appropriateness of studying multiple behaviors and general attitudes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 19*(5), 463–480.

Harrison, D. A. (2002). Meaning and measurement of work role withdrawal. In *Voluntary employee withdrawal and inattendance* (pp. 95–131). Springer.

Harrison, D. A., & Martocchio, J. J. (1998). Time for absenteeism: A 20-year review of origins, offshoots, and outcomes. *Journal of Management, 24*(3), 305–350.

Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal, 49*(2), 305–325.

Haybatollahi, M., & Gyekye, S. A. (2015). Organizational citizenship behaviour: a cross-cultural comparative study on Ghanaian and Finnish industrial workers. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology, 7*(1), 19–32.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513–524.

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology, 50*(3), 337–421.

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the

organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*, 103–128.

Hoffman, B. J., Blair, C. A., Meriac, J. P., & Woehr, D. J. (2007). Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature. *Journal of Applied Psychology, 92*(2), 555–566.

Holtom, B. C., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational Dynamics, 35*(4), 316–331.

Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 530–545.

Hulin, C. (1991). Adaptation, persistence, and commitment in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 445–505). Consulting Psychologists Press.

Johns, A. (1998). *The nature of the book: Print and knowledge in the making*. University of Chicago Press.

Johns, G. (2006). The essential impact of context on organizational behavior. *Academy of Management Review*, *31*(2), 386–408.

Kanungo, R. N., & Mendonca, M. (2002). Employee withdrawal behavior. In *Voluntary Employee Withdrawal and Inattendance* (pp. 71–94). Springer

Kiazad, K., Holtom, B. C., Hom, P. W., & Newman, A. (2015). Job embeddedness: A multifoci theoretical extension. *Journal of Applied Psychology, 100*(3), 641–659.

Koslowsky, M. (2009). A multi-level model of withdrawal: Integrating and synthesizing theory and findings. *Human Resource management review, 19*(4), 283–303.

Koslowsky, M., Sagie, A., Krausz, M., & Singer, A. D. (1997). Correlates of employee lateness: Some theoretical considerations. *Journal of Applied Psychology, 82*(1), 79–88.

Kraimer, M. L., Shaffer, M. A., Harrison, D. A., & Ren, H. (2012). No place like home? An identity strain perspective on repatriate turnover. *Academy of Management Journal, 55*(2), 399–420.

Krausz, M., Koslowsky, M., & Eiser, A. (1998). Distal and proximal influences on turnover intentions and satisfaction: Support for a withdrawal progression theory. *Journal of Vocational Behavior, 52*(1), 59–71.

Lee, W., Neo, A., Tan, S., Cook, A. R., Wong, M. L., Tan, J., . . . Goh, W. L. (2014). Health-seeking behaviour of male foreign migrant workers living in a dormitory in Singapore. *BMC Health Services Research, 14*(1), 1–10.

Lehman, W. E., & Simpson, D. D. (1992). Employee substance use and on-the-job behaviors. *Journal of Applied Psychology, 77*(3), 309–321.

Li, G., Fang, Y., Song, Y., Chen, J., & Wang, M. (2019). Effects of family encouragement on migrant workers' return-to-hometown intention and turnover: The moderating role of career-related concerns. *Career Development International, 25*(2), 165–185.

Li, Y., Ping, H., Ma, Z. H., & Pan, L. G. (2014). Statistical analysis of sudden chemical leakage accidents reported in China between 2006 and 2011. *Environmental Science and Pollution Research, 21*(8), 5547–5553.

Liu, Y., Song, H., Wang, T., Wang, T., Yang, H., Gong, J., . . . Zhu, S. (2015). Determinants of tobacco smoking among rural-to-urban migrant workers: a cross-sectional survey in Shanghai. *BMC Public Health, 15*(1), 1–10.

Lo, K. I. H., Wong, I. A., Yam, C. R., & Whitfield, R. (2012). Examining the impacts of community and organization embeddedness on self-initiated expatriates: the moderating role of expatriate-

dominated private sector. *The International Journal of Human Resource Management, 23*(20), 4211–4230.

Maertz Jr, C. P., & Griffeth, R. W. (2004). Eight motivational forces and voluntary turnover: A theoretical synthesis with implications for research. *Journal of Management, 30*(5), 667–683.

March, J. G., & Simon, H. A. (1958). Organizations. John Wiley & Sons. *New York*.

Mawritz, M. B., Dust, S. B., & Resick, C. J. (2014). Hostile climate, abusive supervision, and employee coping: Does conscientiousness matter? *Journal of Applied Psychology, 99*(4), 737–747.

McAllister, C. P., Mackey, J. D., Hackney, K. J., & Perrewé, P. L. (2015). From combat to khakis: An exploratory examination of job stress with veterans. *Military Psychology, 27*(2), 93–107.

Miao, Q., Newman, A., & Lamb, P. (2012). Transformational leadership and the work outcomes of Chinese migrant workers: The mediating effects of identification with leader. *Leadership, 8*(4), 377–395.

Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal, 44*(6), 1102–1121.

Mitra, A., Jenkins Jr, G. D., & Gupta, N. (1992). A meta-analytic review of the relationship between absence and turnover. *Journal of Applied Psychology, 77*(6), 879–683.

Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review, 7*(1), 111–116.

Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2007). Organizational embeddedness and occupational embeddedness across career stages. *Journal of Vocational Behavior, 70*(2), 336–351.

Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2014). Community embeddedness and work outcomes: The mediating role of organizational embeddedness. *Human Relations, 67*(1), 71–103.

Penney, L. M., & Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 26*(7), 777–796.

Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 92*(2), 438–454.

Porter, C. M., Posthuma, R. A., Maertz Jr, C. P., Joplin, J. R., Rigby, J., Gordon, M., & Graves, K. (2019). On-the-job and off-the-job embeddedness differentially influence relationships between informal job search and turnover. *Journal of Applied Psychology, 104*(5), 678–689.

Qin, X., Hom, P., Xu, M., & Ju, D. (2014). Applying the job demands-resources model to migrant workers: Exploring how and when geographical distance increases quit propensity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 87*(2), 303–328.

Qin, X., Hom, P. W., & Xu, M. (2019). Am I a peasant or a worker? An identity strain perspective on turnover among developing-world migrants. *Human Relations, 72*(4), 801–833.

Ramesh, A., & Gelfand, M. J. (2010). Will they stay or will they go? The role of job embeddedness in predicting turnover in individualistic and collectivistic cultures. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 807–823.

Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (1995). Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. *Journal of Organizational Behavior, 16*(3), 289–298.

Rosse, J. G., & Hulin, C. L. (1985). Adaptation to work: An analysis of employee health, withdrawal,

and change. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 36*(3), 324–347.
Rousseau, D. M., & Fried, Y. (2001). Location, location, location: Contextualizing organizational research. *Journal of Organizational Behavior, 22*(1), 1–13.
Smith, D. R., Holtom, B. C., & Mitchell, T. R. (2011). Enhancing precision in the prediction of voluntary turnover and retirement. *Journal of Vocational Behavior*, *79*(1), 290–302.
Somers, M. J. (2009). The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdrawal. *Journal of Vocational Behavior, 74*(1), 75–81.
Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior, 68*(3), 446–460.
Spector, P. E., Zapf, D., Chen, P. Y., & Frese, M. (2000). Why negative affectivity should not be controlled in job stress research: Don't throw out the baby with the bath water. *Journal of Organizational Behavior, 21*(1)*,* 79–95.
Stryker, S. (1980). *Symbolic interactionism: A social structural version*. Benjamin-Cummings Publishing Company.
Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly, 63*(4), 284–297.
Sung, W., Woehler, M. L., Fagan, J. M., Grosser, T. J., Floyd, T. M., & Labianca, G. J. (2017). Employees' responses to an organizational merger: Intraindividual change in organizational identification, attachment, and turnover. *Journal of Applied Psychology, 102*(6), 910–932.
Swann Jr, W. B. (1990). To be adored or to be known? The interplay of self-enhancement and self-verification.
Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual review of psychology, 33*(1), 1–39.
Tharenou, P., & Caulfield, N. (2010). Will I stay or will I go? Explaining repatriation by self-initiated expatriates. *Academy of Management Journal, 53*(5), 1009–1028.
To, S. M., & Tam, H. L. (2014). Generational differences in work values, perceived job rewards, and job satisfaction of Chinese female migrant workers: Implications for social policy and social services. *Social Indicators Research, 118*(3), 1315–1332.
Toren, N. (1976). Return to Zion: characteristics and motivations of returning emigrants. *Social Forces, 54*(3), 546–558.
Tsui, A. S., Wang, H., & Xin, K. R. (2006). Organizational culture in China: An analysis of culture dimensions and culture types. *Management and Organization Review, 2*(3), 345–376.
Wang, C., & Jing, C. (2012). Contribution of migrant workers to economic growth and the fruits they shared in the process of urbanization. *Comparative Economic & Social Systems, 160*, 144–153.
Wang, Y. P., Wang, Y., & Wu, J. (2010). Housing migrant workers in rapidly urbanizing regions: A study of the Chinese model in Shenzhen. *Housing studies, 25*(1), 83–100.
Wong, D. F. K., & Leung, G. (2008). The functions of social support in the mental health of male and female migrant workers in China. *Health & Social Work, 33*(4), 275–285.
Xie, P., Wang, F., & Cheng, Y. (2017). How did Chinese migrant workers fare in labour dispute mediation? Differentiated legal protection and the moderating role of the nature of dispute. *Journal of Industrial Relations, 59*(5), 611–630.
Yao, Y., Chen, G. S., Salim, R., & Yu, X. (2018). Schooling returns for migrant workers in China: Estimations from the perspective of the institutional environment in a rural setting. *China Economic Review, 51*, 240–256.

Yue, Z., Li, S., Jin, X., & Feldman, M. W. (2013). The role of social networks in the integration of Chinese rural-urban migrants: A migrant-resident tie perspective. *Urban Studies, 50*(9), 1704–1723.

Zhong, B. L., Liu, T. B., Huang, J. X., Fung, H. H., Chan, S. S., Conwell, Y., & Chiu, H. F. (2016). Acculturative stress of Chinese rural-to-urban migrant workers: a qualitative study. *PloS One, 11*(6), e0157530.

Zhong, J., & Arnett, J. J. (2014). Conceptions of adulthood among migrant women workers in China. *International Journal of Behavioral Development, 38*(3), 255–265.

Zhu, J., Tatachari, S., & Chattopadhyay, P. (2017). Newcomer identification: Trends, antecedents, moderators, and consequences. *Academy of Management Journal, 60*(3), 855–879.

Zimmerman, R. D., Swider, B. W., Woo, S. E., & Allen, D. G. (2016). Who withdraws? Psychological individual differences and employee withdrawal behaviors. *Journal of Applied Psychology, 101*(4), 498–519.

Studies of rural migrant workers' withdrawal behaviors: A perspective from multiple embeddedness and identity strain

CHEN Jingqiu, FAN Qingyue, HUANG Minyan

(Antai College of Economics & Management, Shanghai Jiao Tong University, Shanghai 200030, China)

Abstract: Withdrawal behaviors of 290 million rural migrant workers, or the intentions and actions to reduce their engagement in their jobs such as work avoidance, reduced work effort, lateness, absenteeism, and turnover, are of great weight. Therefore, based on the conservation of resources (COR) theory, the following proposed research projects have the specific aims to integrate the literature related to identity strain, multiple embeddedness and withdrawal behaviors, with the intention to perfect and expand predictive models of rural migrant worker withdrawal behaviors. Study 1 will investigate how rural workers' urban embeddedness, including organizational, occupational, and community embeddedness, predicts different withdrawal behaviors. Study 2 will investigate the duality of rural migrant workers identity strain. Migrant workers live with both "countryman," or hometown identity and "urbanist," metropolitan workplace identity. Both types of strain influence withdrawal behaviors through different dimensions of urban embeddedness. The combined two studies and comprehensive research project will demonstrate how embeddedness contributes to identity-based withdrawal behavior theory beyond attitude variables, and enrich "contextualized" withdrawal behavior theories.

Key words: rural migrant workers, withdrawal behavior, identity strain, embeddedness

附录 1 农民工研究文献主题总览[7]

文献类别	一级主题	篇数	二级主题	参考文献举例
英文文献	身心健康	40	抑郁；焦虑；心理成熟度；生活质量；农药暴露；酗酒；吸烟；自杀行为；生育健康；体力劳动强度等	Grzywacz et al., 2016；Zhong & Arnett，2014；Anjara et al., 2017；Arcury et al., 2010；Grzywacz et al., 2007；Xie, 2017；Chen et al., 2017
	压力	13	压力源（适应压力、工作家庭平衡等）；压力应对策略；压力与身心健康的关系等	Zhong et al., 2016；Liu et al., 2015；Wong & Leung，2008
	经济视角	43	收入；福利；幸福感；社会保障；工作条件；工作场所欺凌；婚姻；城市化；返乡；消费结构；继续求学；对经济的影响等	Qin et al., 2014；Yue et al., 2013；Yao et al., 2018；Cao et al., 2017；Cheo, 2017
	态度和情绪	14	工作满意度；组织承诺；情绪；归属感；边缘化；经济自信；身份认同；返乡创业意愿	To & Tam, 2014；Deng, 2018；Frenkel et al., 2012；Lee et al., 2014；Wang et al., 2010
	工作结果	7	离职；组织公民行为	Miao et al., 2012；Haybatollahi & Gyekye, 2015
	其他	12	消费者行为；金融行为；维权行为等	Chu et al., 2015；Chen & Lemieux, 2016；Li et al., 2014
中文文献（非心理视角）	收入与福利	77	福利的各个方面；收入和福利的影响因素；群体间收入差异；总体经济状况；权益与社会保障	王春超，叶琴，2014；王冉，盛来运，2008；蒋南平，郑万军，2017
	就业	39	就业现状及改善；就业的影响因素；劳动力市场的宏观特征	万向东，2008；盛来运等，2009；王涛生，2006
	城市化	28	市民化（内涵；成本分析等）；城市融入（现状；影响因素；干预等）；城镇化（意愿；能力等）	秦立建，陈波，2014；冷艳菊，2011；周蕾等，2012
	迁移与流动	15	返乡的影响因素；返乡后的生存与发展；跨省流动的前因与结果等	周广肃等，2017；郭晓鸣，周小娟，2013；郭力等，2011
	人力资本发展	12	职业培训；职业发展干预；职业素质自我提升；政府投资的必要性；人力资本现状与挑战	凌云，2009；李国梁，2016；李小棒，2012；徐建军，2014
	消费与支出	10	消费的影响因素；消费者行为；消费结构；其他支出	王湘红，陈坚，2016；金晓彤等，2017；晁钢令，万广圣，2016；罗芳，2007
	经济效应与社会效应	10	对经济增长储蓄率的影响；产业升级；城市工资等的影响；回村对农村文化风俗的影响	夏芳，王雅林，2008；吴琦等，2015；牛廷立等，2010
	群体特征	5	高龄农民工的特征；农民工的阶级属性与法律特征；农民工群体内部的分化；群体特征与利益诉求	靳小怡等，2018；马艳等，2018；邓保国，傅晓，2006；沈蕾，成志明，2014；李艳，2011
	其他	12	犯罪、维权、信息需求与获取途径、职业病防治等	冯虹等，2013；徐增阳，姬生翔，2015；胡勇军等，2015
中文文献（心理视角）	压力与心理健康	12	压力应对策略；心理健康变迁、现状和干预对策；心理弹性、信任倾向、生活压力、婚姻状态等的影响；抑郁与生存质量的关系；心理安全感；	李强等，2017；汪娜等，2017；黄四林等，2015；蒋善等，2007
	身份认同	7	量表编制；对群际攻击性、市民化意愿、内群体偏好、群际通透性、身份威胁应对策略的影响；认同管理策略	张淑华，范洋洋，2018；张冀琦等，2018；张淑华等，2017；柴民权，管健，2015；胡美娟等，2011
	幸福感	9	收入、人格、歧视、受教育程度等的影响	李强等，2017；王玉龙等，2014；刘杨等，2013；张琳等，2011
	适应与城市融入	3	适应和城市融入的现状及影响因素，适应策略的前因和后果	赵立，2014；秦昕等，2011；王芳，李志荣，2014
	工作相关心理变量	11	组织承诺的前因；职业胜任度；疲惫感；心里剥夺感；心理契约；心理资本；职业自我效能；社会支持感	张宏如等，2018；李群等，2018；张宏宇等，2014；朱平利，刘娇阳，2018；潘颖秋，2018；赵宝宝等，2018；刘礼艳等，2011
	工作结果	1	绩效的影响因素	袁悦等，2016
		16	对教育不平等的干预；婚姻；脸面共享感知；创业；生活质量；歧视；感恩；社会认知等	韦雪艳，2012；陈晓惠等，2013；任璐等，2012；刘电芝等，2008

[7] **英文文献检索**：在谷歌学术搜索引擎中搜索 SSCI、SCI、Scopus 等数据库收录的论文主题与关键词为 Chinese migrant worker、industrial worker 的文献，结合人工判断获得文献 86 篇。在 Web of Science 搜索引擎上搜索主题与关键词中同时出现 worker、China，且期刊来源为 SSCI 的文献，共获得论文 934 篇，其中经济管理社会心理二级主题的文献 163 篇，结合人工判断最终获得论文 61 篇。两次检索结果合并去重后，共获得**英文文献 129 篇**。

中文文献检索：对 33 个权威中文期刊中 2000 年至今的农民工主题中文文献进行了检索，如管理科学学报、管理世界、经济研究、中国人力资源开发、经济学(季刊)、经济学动态、中国工业经济、中国管理科学、中国农村经济、中国软科学、中国社会科学、心理学报、心理科学、中国临床心理学杂志等，共得到**中文文献 276 篇**。其中，发表在经济类期刊上的共 123 篇，管理类期刊共 104 篇，心理学类期刊共 45 篇，社会学类期刊共 4 篇。